

F
Y C 2
H R225



3 1761 11972408 6





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119724086>

CA1
YC2
- 78R228

2000

Government
Publications

2001

Retirement: Policies, Pensions and Proposals

Highlights of *Retirement Without Tears*,
the Report of the Special Senate Committee on
Retirement Age Policies

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

1994 2004

1995 2005

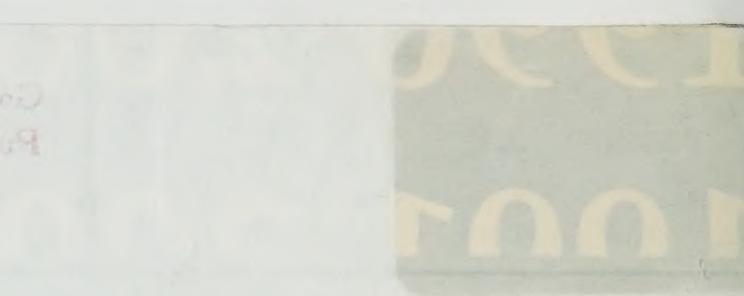
1996 2006

1997 2007

1998 2008

1999 2009

Document
enveloping



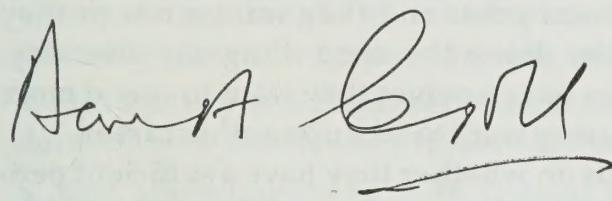
Document enveloping

© Minister of Supply and Services Canada 1979
Cat. No. YC 2-304/5-01-1
ISBN 0-662-50624-3

Preface

Late in 1977, the Senate created a special investigative committee to look into retirement policies in Canada. The committee was interested in the problems connected with compulsory retirement, often at age 65, especially the income of retired people. This led the committee to look at both the public retirement income system and private pensions. A lot of attention was devoted to the effects of changes in the population and the impact of inflation. The committee held hearings from October, 1978 to March, 1979 and approximately two years after it was set up, the committee issued its report *Retirement Without Tears*. The report itself is available at any of the hundreds of bookstores across Canada which handle government publications or by writing to the Canadian Government Publishing Centre, 270 Albert Street, Ottawa, Ontario K1A 0S9. It is, of course, available also in any public library.

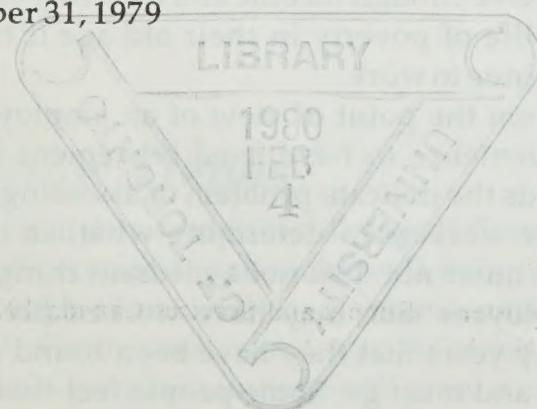
The committee felt that many people would not be able to spare the time to read the complete report but would still be interested in the findings of the committee. As a result, this small pamphlet was prepared. It contains some abbreviated notes on the topics considered in the full report and the complete text of the recommendations of the committee. A limited number of copies of this pamphlet will be sent to anybody who asks for them from: The Clerk, Special Senate Committee on Retirement Age Policies, The Senate, Ottawa, Ontario K1A 0A4.



David A. Croll

Chairman

October 31, 1979



Part I

Retirement

Years ago, retirement was not common, particularly among people who lived on farms. Farmers worked until frailty or illness forced them to stop and it was not very different for workers in other industries. For most people in Canada there were no pensions and the poor-house was just over the horizon. By the 1930s things had changed. Partly as a result of social security legislation in the United States in the mid-1930s, it came to be accepted in Canada that people should retire at 65 or close to 65. There was, of course, no law forcing people to retire at 65 but it became customary in many companies and government bodies. Sometimes compulsory retirement at 65 was built into the pension plan and became automatic. Compulsory retirement raises quite a few issues of policy and practice.

One thing is very clear. There is lots of scientific evidence to show that the physical and mental abilities of people do not suddenly change when they reach 65. Some people begin to go downhill long before 65 and others are vigorous and alert until they are very old. Compulsory retirement at 65 cannot be justified on medical grounds as a general rule although there are naturally some people whose health fails in their 60s and they can no longer work as well as younger people.

However, there are those who badly want to retire at 65 or earlier. They may have jobs that involve a lot of mental or physical stress and they want a rest or they may be bored by doing the same thing day after day. They sometimes have hobbies they want to spend more time on or they may want to take up another career.

A lot depends on whether they have a sufficient pension or savings to let them retire and live comfortably. There are many others who, when they retire at 65, do not have enough income and it is cruel to sentence them to a life of poverty in their old age if they are able to continue to work.

From the point of view of an employer, it is a great convenience to have fixed retirement ages because it avoids the delicate problem of assessing the capacity of older workers to determine whether they should be kept on or not. It is not a pleasant thing to have to tell employees who may have worked hard and well for many years that they have been found to be incompetent and must go. Some people feel that keeping older

workers on may slow down the opportunities for promotion for younger employees.

Despite this, it is certain that compulsory retirement on grounds of age alone does constitute an infringement of human rights. It is in the same category as discrimination based on other things such as race or religion. The legal prohibitions against age discrimination in Canada are not uniform and in too many cases do not extend the protection of the law beyond the age of 65.

The committee felt strongly that there should be much more flexibility in retirement policy and that the age of retirement should be a matter of choice by individuals, subject to some commonsense rules about competence and physical fitness.

The specific recommendations of the committee are:

- 1. that the progressive abolition of mandatory retirement based on age become a general policy**
 - (a) by amendments to the rules governing public servants and employees of companies under the jurisdiction of the federal government;**
 - (b) by similar action with respect to provincial and municipal public servants;**
- 2. that the mandatory age of retirement be increased one year at a time for five years by amending pension plans or retirement rules or conventions and that at the end of five years the concept of mandatory retirement at a particular age be abandoned completely;**
- 3. that all human rights legislation be reviewed to eliminate any loopholes which permit age discrimination because of employee benefit and similar plans;**
- 4. that a policy of flexible retirement become the standard for both public and private enterprises;**
- 5. that amendments to both federal and provincial human rights legislation be sought at the earliest opportunity to minimize the possibility of discrimination based on age.**

Part II

Demographic Trends

The population or demographic makeup of Canada is important for the economic and social well-being of the country. Although there is always some uncertainty about the level of immigration, the experts forecast that the number of old people in Canada will grow steadily.

For statistical purposes, those 65 and over are classified as old although many of them do not feel old. In 1978, there were about 2.1 million old people and it is estimated that the number will rise to 3.4 million by 2001. However, the increase will be much greater a few years after when the large number of babies born soon after the Second World War reach 65. About fifty years from now there may be as many as six to eight million people 65 and over. This will mean that there will be about one person 65 and over for every two people of working age (18 to 64).

This has been a cause for concern to some who fear that social security and other costs needed to maintain the large number of elderly people will be an intolerable burden on the labour force. This assessment of the burden of the elderly does not take adequate account of the smaller number in the younger age group (0 to 17) and the decline in the cost of their maintenance. For this reason, the ratio of the total dependent population, both young and old, to the total population will actually decrease until well into the next century. As a result, the committee did not share the alarm which has been expressed over the greying of the Canadian population.

In this area the recommendations of the committee are:

- 1. that, in view of the major institutional changes which will result from the explosive growth of those aged 65 and over early in the twenty-first century, planning be undertaken well in advance at every level of government to anticipate the problems of change;**
- 2. that an essential element of this planning should be to ensure that the savings realized in such areas as education because of a declining younger dependent population be used to offset the increased public expenditures devoted to the older dependent population;**
- 3. that appropriate administrative agencies be expanded at the federal, provincial and municipal levels to plan and co-ordinate the programs needed to meet the increased social and institutional demands of the aging population in transportation, homemaking services, housing and nursing homes and other areas of concern to the elderly.**

Part III

The Income of the Elderly

Canada has a comprehensive system of social security to provide income support to the elderly. The best known element is the Old Age Security pension payable to everybody 65 and over although the recipients must meet certain residence requirements. To this is added the General Income Supplement which is paid to those in need. Another supplemental payment is the Spouse's Allowance which is paid to anybody 60 to 64 whose spouse receives the Old Age Security pension, although again those who are eligible must have incomes below a certain level. In a number of provinces there are also income supplements usually paid to persons in need which have the effect of guaranteeing a minimum income to provincial residents. These federal and provincial payments add up in most cases to between \$300 and \$400 a month for single people and \$600 to \$700 for married couples. One important point is that the amounts of the payments are tied to the Consumer Price Index of Statistics Canada and are adjusted quarterly as the level of consumer prices changes.

A public contributory pension scheme known as the Canada Pension Plan and the similar Quebec Pension Plan were introduced at the beginning of 1966. An essential feature of this plan is that all contributions are related to paid work. It provides for retirement benefits in addition to death, disability and survivors' benefits. The amount contributed by employees is 1.8 per cent of eligible earnings and a matching contribution is made by the employer. The self-employed contribute at the rate of 3.6 per cent. Contributions are not required below some minimum level of earnings or over some maximum although both these limits have been gradually increasing. In 1966 and 1967 the lower and upper limits were \$600 and \$5,000 but these were gradually increased in succeeding years until a new arrangement was introduced in 1975. At that time, the upper limit, known as the Year's Maximum Pensionable Earnings, was to be increased by 12 1/2 per cent annually until it reached the average annual industrial wage compiled by Statistics Canada. The retirement pension is 25 per cent of the monthly average pensionable earnings, although an adjustment is provided for to take account of the upward trend of both wages and the monetary ceilings on contributions. The pensions are also indexed to

the Consumer Price Index of Statistics Canada, the adjustment being made annually. The Canada/Quebec Pension Plan has a number of very desirable features such as universality, immediate vesting, complete portability and indexing.

In contrast, private pension plans in Canada have several deficiencies, the principal weakness being that the coverage of the private plans is limited. As a rule, there is no full indexing of private pensions although many of them provide for some adjustments. A substantial percentage of employees finish their working lives and have either no private pension at all or a small one. Even when employees are entitled to pensions, the lack of indexing means that the value of the pensions may be eaten away by inflationary price movements.

Despite the excellent qualities of the Canada/Quebec Pension Plan it does have a basic weakness; the amount of the pension is inadequate. In 1979, the maximum pension payable is \$218.06 a month although there are many workers who will not have earned enough or contributed long enough to receive the maximum. The main proposal of the committee in this area is that the contributions to the Canada/Quebec Pension Plan should be increased to 8 per cent, one-half to come from the employer and one-half from the employee. This would call for an increase of 2.2 per cent from each, to go into effect over a two-year period. The assumption is that an increase in contributions from 3.6 per cent to 8 per cent should lead to an approximate doubling of the present level of payments. For purposes of comparison it is of interest to note that social security taxes in the United States are between 6 and 7 per cent from both employees and employers totalling between 13 and 14 per cent.

The recommendations of the committee are:

- 1. that for all those 65 and over no action should be taken to diminish the rights and benefits they now enjoy;**
- 2. that, in view of the inadequacies of the private pension system in Canada, contributions under the Canada/Quebec Pension Plan be increased to 8 per cent, one-half to be contributed by the employer and one-half by the employee and the full 8 per cent to be contributed by the self-employed instead of the current aggregate level of 3.6 per cent. This recommendation involves an increase in the total contributions of 2.2 per cent annually for two years. This would mean**

that employers and employees each would contribute an additional 1.1 per cent per year until the total difference of 4.4 per cent is made up;

- 3. that employees be permitted to purchase pension entitlement at the new higher level by paying both the employer's and the employee's share for any desired period prior to the introduction of the higher contribution rates, but not to begin earlier than January 1, 1966, provided the employee earned above the required minimum for any prior year to be included;**
- 4. that the increases in the benefits under the Canada/Quebec Pension Plan be phased in over a five-year period dating from the end of the year that the 8 per cent level of contributions is in effect;**
- 5. that the benefits payable to those contributing at the new level be calculated on an actuarial basis for all those retiring before the payment of the higher pension level is fully effective;**
- 6. that the expanded Canada/Quebec Pension Plan be integrated with or added to existing private pension plans at the option of the employers and the employees;**
- 7. that early vesting, i.e. after one year, be introduced in the pension field under federal jurisdiction and that the provinces be urged to adopt this standard in areas under their control;**
- 8. that, as a general principle, contributors to the Canada/Quebec Pension Plan should be permitted, if they wish, to take actuarially reduced pensions beginning at age 60.**

Part IV

Retirement and the Economic Climate

Pensioners on fixed incomes are continually threatened by the effects of inflation. This is especially true in a period such as the 1970s when the increase in consumer prices was rapid. The cumulative effect of inflation can be very damaging to the welfare of pensioners. For example, the value of a pension is roughly cut in half in ten years if the inflation rate is 7 per cent per year and if the rate of inflation is 10 per cent the time it takes to halve the value of a pension is only 7 years. The earnings of people who work are normally adjusted upwards to compensate for inflation but this is not usual

for pensioners. As a result, there is a risk that retired people will be forced to bear an unfair share of the burden of rising prices. This creates severe problems both for individual and married pensioners and is a serious reflection on any government which allows this to happen. Inflation, in a normal range, does little to affect production but it can lead to the most serious social inequities.

The device normally adopted to protect either workers or pensioners from price increases is an escalation clause or adjustment which ties payments to some official index of consumer prices. Cost-of-living clauses are common in collective bargaining contracts but much less common in the case of pensions. The pensions of public servants are fully indexed but this is not usual in the private sector. Adjustments are made from time to time in pensions paid by private employers but it is rare that these changes reflect fully the increases in consumer prices. The issue of indexing pensions has become controversial and many private firms are unwilling to take the risk which could become very costly if the rate of inflation increased significantly. The inability of private pension plans to index pensions is a serious handicap in an inflationary period. This explains, in part, why the committee has favoured the expansion of the public pension system, the Canada/Quebec Pension Plan.

There is another aspect to the problem of inflation. Under the present circumstances, the maximum amount on which contributions to the Canada/Quebec Pension Plan can be made is still below the average industrial annual wage of approximately \$13,000. The ceiling in 1979 was \$11,700. This means that the pensions payable are small and it is desirable to increase the maximum appreciably to provide workers with some additional protection from rising prices. It was the opinion of the committee that the maximum on which contributions could be made should be increased by 50 per cent to roughly \$20,000 at current rates.

The recommendations of the committee are:

- 1. that the ceiling under the Canada/Quebec Pension Plan (the Year's Maximum Pensionable Earnings) be raised by 50 per cent to 1 1/2 times the average industrial wage, or approximately \$20,000 at current rates, so as to provide workers with a higher level of protection against inflation;**
- 2. that the increase take place in annual increments so**

that the new level of the Year's Maximum Pensionable Earnings is attained by the time the total contribution level of 8 per cent is in effect;

3. that the private pension system be urged to modify the designs of its plans wherever necessary to protect the long-service employees' pension contributions by calculating pensions on the basis of final earnings or some similar variant;

4. that the provinces and the federal government take appropriate action to require all private pension plans under their jurisdiction to disclose to their participants how their funds are being invested and how they are performing.

Part V

Women and Retirement

One of the most dramatic social changes in the last half of the twentieth century is the growing number of women who work for pay. Traditionally, the role of women was to keep house and look after the children although in rural families the women often shared in the work of the farm. By the 1970s, however, about one-half of the women in Canada were doing paid work. Only a little more than one-quarter of these women were covered by private pension plans. Most of them would be included in the Canada/Quebec Pension Plan but the combination of relatively low wages, limited periods of work, and the large amount of part-time work often limits the size of their pensions from this source. A further problem is that only paid workers can participate in the Canada/Quebec Pension Plan so that housewives are excluded. Obviously, the work done by housewives is important to the economy but the system does not provide for pensions to housewives. An additional weakness is that in private pensions survivor's benefits may not be provided for in some cases and widows may not be left any share of their late husbands' pension. On the average, women live longer than men and the result of these various factors is a growing number of elderly widows with scanty incomes. In 1977, according to Statistics Canada, about 48 per cent of unattached women 65 and over had incomes of less than \$3,000 a year.

Obviously some drastic action is needed to correct this situation. The committee felt that, as a first step,

there should be a reciprocal and equal sharing of pensions paid by the Canada/Quebec Pension Plan between husband and wife. This means that not only husbands but wives also would share their pensions when either one reached the age of 65. The reciprocal feature of this suggestion eliminates any discrimination on the basis of sex and the concept of equal shares in pension entitlements confirms the concept of marriage as a partnership in essence.

The recommendations of the committee are:

- 1. that the federal and provincial governments and the pension industry be urged to make it obligatory for private pension schemes to provide adequately for survivors;**
- 2. that the reciprocal and equal sharing of pensions under the Canada/Quebec Pension Plan be adopted as the best method of providing pensions for housewives and that the equal sharing of any pension entitlements earned by either spouse during any period of marriage should confirm the fact that marriage has some of the essential qualities of a partnership;**
- 3. that the rules which bar women employed by their husbands in unincorporated enterprises from contributing to the Canada/Quebec Pension Plan be eliminated;**
- 4. that any unfair discrimination against women in the pension field not based on accepted and sound actuarial principles should be vigorously attacked by the provincial and federal authorities responsible for human rights.**

Part VI

Special Groups in the Population

In a private pension plan one of the important features is the rule regarding vesting. Vesting means that employees have a right to any contributions to a pension fund made by employers on their behalf as well as to their own contributions. The federal government and a number of the provinces have formal rules about vesting which usually say that employees must have worked for ten years for the same employer and be at least 45 years old before vesting takes place. At the same time, the pension contributions are locked in and cannot be withdrawn by employees. However, many people change their jobs several times in their working life

and do not stay with one employer long enough to earn a pension entitlement. They merely get their own contributions back when they leave a job and the sad result is that often when they come to retire they have no private pension at all.

It was the view of the committee that the present vesting rules are too strict and that it would be preferable for vesting to take place after employment for one year without regard to age. This would mean that workers who changed their jobs frequently, the so-called mobile workers, would accumulate pension rights throughout their working lives. Some of the amounts might be small and it is proposed that they be turned over to the Canada/Quebec Pension Plan and then to a Crown corporation that would be responsible for investing the money. Ultimately, when mobile employees retire, the amounts accumulated on their behalf would be given to them in the form of an annuity.

In some respects, there are classes of seasonal workers who have problems similar to the mobile workers. They do not fit well into private pension systems but it is felt that special treatment under the Canada/Quebec Pension Plan would be justifiable.

Saving by the self-employed and others in the form of Registered Retirement Savings Plans (RRSPs) is another device that can be used to provide post-retirement income. Basically, this involves the creation of a fund by limited annual contributions on which taxes are deferred but later withdrawals or income received from an annuity derived from the fund are taxable. Unfortunately, such tax deferral schemes are primarily useful to the upper-income groups and are often of little relevance to the poor whose ability to save is limited. For the majority of people an expanded public pension system is a better way of assuring a retirement income than RRSPs since it not only provides for tax deferral but offers indexing and other features designed to soften the impact of inflation.

The recommendations of the committee are:

- 1. that, with the introduction of early vesting, the pension benefits of mobile workers under private pension schemes be transferred to the Canada/Quebec Pension Plan;**
- 2. that the fund accumulated by the Canada/Quebec Pension Plan consisting of the pension benefits of mobile workers be managed by a Crown agency consisting of representatives of the insurance industry,**

financial institutions and pension funds as well as the general public, with the primary purpose of investing the contributions in an efficient manner and protecting the fund against the inroads of inflation;

3. that the benefits that have accrued to individuals be made available to them on retirement in the form of annuities;

4. that the problem of inadequate or nonexistent pensions for seasonal workers be dealt with by creating a special category for such workers under the Canada/ Quebec Pension Plan with a premium and payout structure designed to meet the abnormal aspects of seasonal employment;

5. that the appropriate body or bodies provide the public with clear standardized statements of all the conditions attached to RRSPs, including administrative costs, fees for termination and any other aspect of RRSPs relevant to the investor.

Part VII

Assistance for the Aging

The well-being of the elderly depends partly on a satisfying social life as well as on their material welfare. Many corporations encourage retired employees to take part in company sponsored programs but this obviously leaves many gaps. The federal New Horizons program, begun in 1972, is a praiseworthy effort to encourage community activities of various kinds by the elderly.

Expert evidence given to the committee emphasized the drawbacks of putting old people in institutions. The committee concluded that every effort should be made to maintain old people in their accustomed surroundings. It was recognized that this might be difficult sometimes on both financial and physical grounds. A sudden drop in income might make it hard to keep up a home or an apartment in the face of rising costs and the frailty associated with old age might make it difficult to do basic household chores. The committee was impressed by the desirability of providing expanded homemaking services to the elderly or the infirm. Keeping people out of institutions is something to strive for although it is recognized that in some cases the amount of care required makes it inevitable that old people have to move to a nursing home or similar institution.

The treatment of old people often involves a major waste of resources. The elderly may have talents that are

unused but which could contribute significantly to both the economic and social health of the community. Old people deserve respect and there is little doubt that as their number increases so will their political power. More should be done to mobilize the elderly so that they can call attention more effectively to their needs and desires.

The recommendations of the committee are:

- 1. that increased resources be devoted to homemaking services, particularly by the municipalities;**
- 2. that the federal New Horizons program should be given continued support, that maximum flexibility should be stressed, that efforts should be made to use the skills of the elderly in reaching segments of the elderly population now left out of group activities and that every encouragement should be given to projects involving social services for the elderly;**
- 3. that policy directives should be issued by the appropriate authorities for the purpose of improving employment opportunities of those 65 and over and discouraging the elderly from leaving the labour market;**
- 4. that the retired elderly should organize, protest and show militancy in order to improve their chances of achieving dignity, obtaining higher incomes as well as medical and other services and finding useful work.**

Part VIII

Planning for Retirement

There is lots of evidence to show that the adjustment to retirement is easier if people receive skilled counselling well in advance. Some difference of opinion exists about the best time to start pre-retirement counselling but it seems certain that the interest of people can be aroused by the time they reach their mid-fifties. One of the important questions to deal with in any pre-retirement program is the financial situation that retired people will be faced with. Unhappily some people are not completely aware of what will happen to their retirement income and if it drops sharply and unexpectedly this may prove to be an unpleasant surprise.

Also people who have plans for a second career after retirement should not leave the preparations until the last minute. In some instances, the pursuit of a new career may involve specialized skills and often it may take years of academic or technical training to acquire them.

Some purposeful activity is essential for most retired people whether it be for gain or not. New-found leisure is enjoyable up to a point but to sit with folded hands for long periods can be frustrating and unhealthy.

The committee was unfavourably impressed with the fact that the official federal employment service offered slight opportunities for those 65 and over. It is understandable that this should be so when there is a high level of unemployment among younger workers. Nevertheless, there does appear to be age discrimination against workers who are 65 and over and this may well involve a waste of human resources that the country cannot afford.

The recommendations of the committee are:

- 1. that both public authorities and private companies should undertake to implement effective pre-retirement programs;**
- 2. that the Canada Employment and Immigration Commission should take appropriate measures to ensure that its offices are better equipped to deal with older workers, including: (a) improved job training facilities; (b) a more vigorous placement program; (c) more advertising of available services;**
- 3. that employers should introduce programs of graduated retirement such as, for example, longer annual holidays or shorter work weeks, for workers approaching the age of retirement.**

Part IX

Conclusion

It quickly became evident to the committee that there was overwhelming support from the public for the elimination of compulsory retirement at some arbitrary age such as 65. The arguments are convincing that more flexibility in retirement policy is desirable, partly because compulsory retirement is discriminatory and partly because forced retirement may sentence many people to lives of poverty. To some extent this is a result of the inability of the private pension system to maintain the income of many retired people at a satisfactory level.

The fact that many old people are living on the verge of poverty was of deep concern to the committee. This is why one of the key recommendations of the committee

was to bolster the public pension system (the Canada/ Quebec Pension Plan) in order to provide essential income support for the elderly as quickly as possible. The need for action was emphasized because the number of those 65 and over is growing and their social and economic problems are growing with them. While the committee does not agree with the alarmist views that have been expressed about the burden of supporting the elderly in the future, it does believe that the problems of adjustment that can be foreseen will be dealt with more easily if intelligent planning is undertaken by governments at all levels.

The motivation of the committee is not exclusively humanitarian; it is convinced also that its proposals are sensible from an economic point of view. It tries to make some contribution to offsetting the wasting effect of rising prices on retirement income by emphasizing time and again the essentiality of pensions which are tied to the Consumer Price Index. The difficulties of achieving this in the private sector are recognized and this is an argument for greater emphasis on the public pension system.

Apart from what has already been said, there are two important final observations.

One is that better pensions are a substitute for increased welfare payments. Those who believe that the costs of maintaining the elderly in the next twenty-five or fifty years will materialize out of thin air are deluding themselves. The money will come either from savings in this generation or taxes in following generations but it is clear that the well-being of the retired elderly in the future will not be without cost. If people do not save to provide pensions for themselves, their retirement incomes will have to come from somewhere and the readiest source is the pockets of the workers who pay the taxes. Saving in an intelligent and systematic way, no matter how small the amounts, will grow surprisingly over the years.

The other observation is that the recommendations in the main report and in this summary do not involve a raid on the public purse. The committee rejects out of hand the idea that the solution of all our social problems lies in applying large amounts of government money to them. It believes firmly that the issues raised here can be resolved by a co-operative and farsighted attitude on the part of employers and employees as well as husbands and wives.

Members of the Special Senate Committee on Retirement Age Policies

Senators Adams*

Anderson (appointed November 30, 1978)

Bell*

Benidickson*

Bird (appointed November 1, 1978)

Bosa*

Buckwold*

Cameron* (replaced October 19, 1978)

Cottreau*

Croll* (Chairman)

Deschatelets*

Eudes*

Fournier (Madawaska-Restigouche)

(Vice Chairman)

Fournier (Restigouche-Gloucester)

(appointed February 9, 1978)

Greene* (deceased)

Hidasz (appointed October 19, 1978)

Inman*

Lucier*

McNamara* (replaced February 9, 1978)

Norrie (appointed November 28, 1978)

Phillips*

Quart*

Rowe*

Steuart*

Williams*

* Those Senators marked with an asterisk were appointed December 14, 1977.

Membres du comité spécial du
Sénat sur les politiques relatives à
l'âge de la retraite
Senateurs: Adams*

Bell*
Anderson (nommé le 30 novembre 1978)
Bennidickson*
Bird (nommé le 1er novembre 1978)
Bosa*
Buckwold*
Cameron* (remplace le 19 octobre 1978)
Cottreau*
Croll* (président)
Deschatelets*
Eudes*
Fournier (Madawaska-Restigouche)
(Vice-président)
Fournier (Restigouche-Gloucester) (nommé
le 9 février 1978)
Greene* (décedé)
Haidasz (nommé le 19 octobre 1978)
Inman*
Lucier*
McNamara* (remplace le 9 février 1978)
Norrie (nommé le 28 novembre 1978)
Phillips*
Quart*
Rowe*
Stewart*
Williams*

* Les sénateurs dont le nom est suivi d'un astérisque ont été nommés le 14 décembre 1977.

soulignant sans cesse la nécessité d'indexer les pensions sur l'indice des prix à la consommation. Les difficultés que rencontrent le secteur privé à cet égard sont connues et c'est un argument de plus en faveur du système de retraite public.

D'autre ce qui a déjà été dit, deux observations importantes s'imposent pour finir.

La première est qu'il vaut mieux améliorer les pensionnements plutôt que d'augmenter les aides spéciales. Cela qui présente une失望 au cours des 25 ou 50 dernières années se transforme tout de même en une失望 pour les générations suivantes, mais il est important de faire de la prévoyance générale soit des importants pays par les générations futures, si les individus retraites coulent plus cher à l'avenir. Si les individus n'économisent pas pour se constituer une pension de retraite, il faudra bien trouver l'argent quelque part, et le plus commode est encore la poche des contribuables. Le Comité rejette d'emblée l'idée selon laquelle, pour résoudre nos problèmes sociaux, il suffit de puiser largement dans le Trésor public. Il est convaincu que les questions soulvées ici peuvent être résolues grâce à une concrétisation prévoyante entre d'une part, employeurs et employés et d'autre part, marris et femmes.

Le Comité rejette pas par une razzaia sur les deniers publics. Se traduiront pas le rapport et le présent résumé ne tions que renferment le rapport et le présent résumé. La deuxième observation est que les recommandations que renferment le rapport et le présent résumé ne soient pas sommées économiques, connaître un essor sur l'énergie intérieure et systématique, si petites que le plus commode est encore la poche des contribuables. La plus économique est encore la poche des contribuables. Le Comité rejette d'emblée l'idée selon laquelle, pour résoudre nos problèmes sociaux, il suffit de puiser largement dans le Trésor public. Il est convaincu que les questions soulvées ici peuvent être résolues grâce à une concrétisation prévoyante entre d'une part, employeurs et employés et d'autre part, marris et femmes.

Le Comité n'est pas seulement poussé par une motivation d'ordre humanitaire car il est par ailleurs convaincu que ses propositions sont justifiées du point de vue économique. Il essaie de compenser l'effet dévastateur de la hausse des prix sur les pensions de retraite en

Le Comité s'est vivement préoccupé du sort de nom-brutes personnes âgées qui vivent au seuil de la pauvreté. C'est la raison pour laquelle, dans une des séances publiques recommandations, il a décidé de renforcer le système de retraite public (le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec) afin d'appuyer un soutien économique essentiel au troisième âge dans les plus brefs délais. Il seraît temps d'agir, car le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus augmente rapidement en même temps que leurs problèmes sociaux et économiques. Le Comité ne partage pas les points de vue alarmistes exprimés par certains au sujet du fardeau que représentera plus tard la prise en charge des vieillards, mais il est persuadé que les problèmes d'adaptation à la retraite sont prévisibles pourront être surmontés grâce à l'application à la fois de précautions et de préparatifs.

Le Comité s'est répété de nombreuses fois pour la suppression d'ensemble de la rétention arbitraire dans son ensemble et largement pour la suppression des arguments présentés par exemple à 65 ans. Les arguments présentés démontrent qu'il est souhaitable d'assouplir la politique de la rétention arbitraire et parce que d'autre part, celle-ci peut condamner de nombreuses personnes à vivre dans le dénuement. Il faut y voir, dans une certaine mesure, l'impuissance du système de retraite privée à maintenir le revenu de nombreux retraités à un niveau satisfaisant.

Conclusion

Partie IX

retriate.

3. que les employeurs élaboreront des programmes de rétrécie échelonnée, assortis par exemple, de congés annuels plus longs, de semaines de travail plus courtes, pour les employés qui approchent de l'âge de la retraite.

La planification de la retraite

Partie VII

Ceux qui, d'autre part, pensent entamer une deuxième carrière après avoir pris leur retraite ne devraient pas s'y prendre au dernier moment. Dans certains cas, la recherche d'une nouvelle situation peut être tributaire de compétences spécialisées, et certaines d'entre elles demandent des années de formation unique. La plupart des retraités estiment que celle-ci soit retrouée ou non. Se découvrir des loisirs est agréable jusqu'à un certain point, mais passer son temps à se croiser les bras peut être frustrant et malaisin.

Le Comité a eu la surprise désagréable de constater que les services officiels d'emploi fédéraux n'offraient que peu de possibilités aux personnes âgées de 65 ans et plus. Que ce soit le cas lorsqu'e le niveau de chômage est particulièrement élevé chez les jeunes est facilement compréhensible. Il semble néanmoins que cette tranchette des sources humaines que le pays ne peut pas se permettre.

Le Comité recommande:

De nombreux témoignages indiquent que le départ à la retraite se fait plus aisément si les employés en cause bénéficient d'un régime de retraite long-temps à l'avance. Les avis diffèrent quant au moment où il faut y avoir recours, mais il semble qu'à ce sujet tout programme pré-retraite, la situation financière dans laquelle se trouvent les retraités constitue l'une des questions les plus importantes à aborder. Malheureusement, certains ne sont pas pleinement conscients de ce qu'il adviendrait de leur revenu de retraite, et si celui-ci subit une baisse vertigineuse et inattendue leur surprise risque d'être

2. que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada prenne les mesures qui s'imposent pour que ses bureaux soient mieux équipés pour répondre aux besoins des travailleurs plus âgés notamment à en

1. que les pouvoirs publics et les sociétés privées se mettent à mettre en vigueur des programmes d'orientation pré-rettatice plus efficaces;

Le Comité recommande:

Le Comité a eu la surprise désagréable de constater que les services officiels d'emploi fédéraux n'offraient que peu de possibilités aux personnes âgées de 65 ans et plus. Que ce soit le cas lorsqu'e le niveau de chômage est particulièrement élevé chez les jeunes est facilement compréhensible. Il semble néanmoins que cette tranche d'âge soit penalisée et qu'il y ait là un gaspillage de ressources humaines que le pays ne peut pas se permettre.

Ceux qui, d'autre part, pensent entamer une deuxième carrière après avoir pris leur retraite ne dé-
vraient pas s'y prendre au dernier moment. Dans cer-
tains cas, la recherche d'une nouvelle situation peut être
tributaire de compétences spéciales, et certaines d'entre elles demandent des années de formation uni-
versitaire ou technique. La plupart des retraites esti-
ment qu'il est essentiel d'avoir une occupation quelcon-
que, que celle-ci soit rétribuée ou non. Se découvrir des
loisirs est agréable jusqu'à un certain point, mais passer
des temps à se croiser les bras peut être frustrant et malaisant.

On gaspille souvent les ressources que représentent les personnes âgées. Celles-ci peuvent avoir des talents qui ne sont pas utilisés, mais qui pourraient contribuer sensiblement au bien-être économique et social de la collectivité. Les veillards méritent le respect et il ne fait aucun doute que leur influence politique augmente avec leur nombre. Des efforts devraient être faits pour les mobiliser de façon à ce qu'ils puissent attirer davantage l'attention sur leurs besoins et désirs.

Le Comité recommande :

1. que les autorités, particulièrement au niveau municipal, consacrent davantage de ressources aux services d'aide à domicile;
2. que le programme fédéral Nouveaux horizons bénéfie de subventions permanentes, qu'on s'attache à lui donner le maximum de souplesse, qu'on s'efforce de recourir aux personnes âgées pour contacter les vieillards qui ne participent encore à aucune activité de groupe, et qu'on encourage pleinement les projets de groupes sociaux aux personnes âgées;
3. que les autorités compétentes émettent des directives politiques visant à améliorer les possibilités d'emplacement des personnes âgées de 65 ans et plus et à les inciter à ne pas quitter le marché du travail;
4. que les retraités s'organisent et militent pour se voir traités avec dignité, pour obtenir des revenus plus élevés ainsi que des soins médicaux et autres services et pour qu'enfin leur rôle dans la société soit reconnu et apprécié.

Le Comité fédéral a été nommé;

possible, rester dans un environnement qui leur est favorable, bien que ce ne soit pas toujours facile pour des raisons tant financières que physiques. Si le revenu vient brusquement à baisser, il est dur de maintenir une maison ou un appartement en bon état vu la hausse des prix. D'autre part, les simples tâches ménagères deviennent de plus en plus lourdes à accomplir quand les forces déclinent. Le Comité à être rappelé par la nécessité offre un plus grand nombre de services d'aide à domicile aux personnes âgées ou aux infirmes. Il faut tout faire pour qu'ils ne soient pas relégués dans des institutions bien que dans certains cas, les soins qu'ils nécessitent, leur sont pas utilisés, mais qui pourraient contribuer sensiblement au bien-être économique et social de la collectivité. Les veillards méritent le respect et il ne fait aucun doute que leur influence politique augmente avec leur nombre. Des efforts devraient être faits pour les mobiliser de façon à ce qu'ils puissent attirer davantage l'attention sur leurs besoins et désirs.

communautaires de toutes sortes. Les témoins qui ont comparu devant le Comité ont fait ressortir les inconvénients qu'il y avait à mettre les viellards dans des institutions. Le Comité en a conclu que les personnes âgées devraient, dans la mesure du

Le bien-être des personnes âgées dépend autant de l'agrement de leur vie sociale que de leur aisance matérielle. De nombreuses sociétés encouragent leurs employés retraités à participer à des programmes qui elles patronnent, mais il est évident que certaines lacunes persistent. Le programme fédéral dit Nouveau horizons, créé en 1972, fait des efforts louables pour encourager les personnes âgées à participer à des activités

Aide aux personnes âgées

Partie VII

4. que le problème des pensions insuffisantes ou inexistantes des travailleurs saisonniers soit résolu par la création d'une catégorie spéciale pour ces travailleurs dans le régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, où l'on prévoira un système de primes et de versements susceptibles de faire face aux besoins et aux besoins sociaux de l'emploi saisonnier;

5. que les organismes appropriés informent clairement le public de toutes les conditions dont sont sortis les REER, notamment des frais d'administration et de liquidation, ainsi que de toutes les caractéristiques susceptibles d'intéresser les investisseurs.

3. que les sommes accumulées au profit d'un individu soient mises à sa disposition au moment de la retraite

Le Comité recommande :

1. que grâce à l'attribution rapide de la quote-part pa-
tronale, les prestations de retraite des travailleurs mo-
biles dans le cadre des régimes privés, soient transfe-
rées au régime de pensions du Canada ou de rentes du

effets de l'inflation.

L'indexation et d'autres avantages destinés à atténuer les différences le paiement de l'impôt mais où il assure aussi REER dans la mesure où non seulement il permet de mettre de mieux s'assurer un revenu de retraite que les Pour la majorité, un régime de retraite public élargi permet la utilité pour ceux qui ne peuvent guère économiser. Qui dispose d'un revenu élevé et il est souvent utile à ceux ment, cet ajournement d'impôt est surtout utile à ceux qui ont trois de ces fonds est impayable. Malheureusement, l'impôt, mais tout retrait ou revenu provenant d'une somme annuelle limitée qui échappe temporairement à Il sagit, grosso modo, de créer un fonds en y versant une obtenu un revenu de retraite supplémentaire en cotisant à un régime enregistre d'épargne-retraite (REER). Les travailleurs indépendants et les autres peuvent

accorder un statut spécial.

sions du Canada ou de rentes du Québec pourraient leur inadéquats et le Comité estime que le régime de pension travailleurs mobiles. Les régimes de retraite privés sont leurs saisonniers qui ont des problèmes semblables aux Il existe à certains égards, des catégories de travail-

nom leur seraient restituées sous forme de rente. Il existe à certains égards, des catégories de travailleurs qui nom leur seraient restituées sous forme de rente. Ces travailleurs mobiles, d'accumuler des cotisations de retraite au cours de leur vie active. Comme certaines pensions seraient changent fréquemment d'emploi, les travailleurs qui changent fréquemment d'emploi, les travailleurs qui après avoir travaillé pendant un an, et ce indépendamment de l'âge. Cela permettrait aux travailleurs qui peu importantes, le Comité propose de les inverser au régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec et ensuite à un organisme d'état qui serait chargé de placer l'argent. Lorsque les travailleurs mobiles prennent leur retraite, les sommes accumulées en leur nom leur seraient restituées sous forme de rente.

Le Comité estime que les règles actuelles en matière d'attribution de la quote-part patronale sont trop strictes et qu'il serait préférable que celle-ci soit attribuée après avoir travaillé pendant un an, et ce indépendamment de l'âge. Cela permettrait aux travailleurs qui ont droit lorsqu'elles quittent un emploi, qu'aux cotisations qu'elles ont versées, et lorsqu'elles prennent leur retraite, elles n'ont malheureusement aucunement travaillé pas suffisamment longtemps chez un employeur pour avoir droit à une pension de retraite. Elles d'emploi plusieurs fois au cours de leur vie active et ne

sion de retraite privée.

L'attribution de la quote-part patronale constitue une des caractéristiques les plus importantes des régimes de retraite privés. Par là, il faut entendre que tout employé droit aux cotisations versées en son nom par un employeur à une caisse de retraite ainsi qu'à ses propriétaires de provinces ont adopté à ce sujet des règles nombre de provinces ont également fédéral et un certain nombre de cotisations. Le gouvernement fédéral et un certain nombre de provinces qui stipulent qu'un employé doit avoir travaillé au moins 45 ans pour que la quote-part patronale puisse lui être attribuée. Les cotisations à un régime de retraite sont d'autre part bloquées et ne peuvent pas être retraitées. De nombreuses personnes cependant changent d'emploi et ne peuvent pas être retraitées.

Groùpes partìculiers de population

Partie VI

4. que toute discrimination à l'égard des femmes, qui
ne repose pas sur des données actuarielles bien éta-
blies, soit vigoureusement combattue par les autorités
fédérales et provinciales chargées de défendre les
droits de la personne.

3. que les dispositions qui interdisent aux femmes em-
ployées par leur mari dans une entreprise non consti-
tue en société de contribuer au Régime de pensions
du Canada ou de rentes du Québec soient éliminées;

2. que le partage réciproque et égal des pensions, prévu dans le régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, soit retenu comme la meilleure solution à l'égard des ménagères, et que le partage égal de tous les droits à pension acquis par l'un des époux durant toute la période de vie commune vienne confirmer le fait que le mariage présente certains des caractères essentiels d'une association;

Ciaux ainsi que l'ensemble des régimes de retraite à rendre obligatoires dès plans assurant un revenu décent au conjoint survivant;

Canada ou de résidents du Québec. De cette façon, non seulement le mari mais aussi la femme partagerait sa pension de retraite lorsqu'il lui devient éligible à l'âge de 65 ans. Le principe de la reciprocité éliminerait toute discrimination fondée sur le sexe et le partage égal des droits à pension confirmérait le fait que le mariage est avant tout une association.

Le Comité recommande:

Les femmes et la retraite

Partie V

14. que les provinces et le gouvernement fédéral prennent les mesures nécessaires pour exiger de toutes les caisses de retraite privées relévant de leur compétence, qu'elles divulguent à leurs cotisants comment leurs fonds sont investis et combien ils rapportent.

3. que, si il y a lieu, les caisses privées scientifiques à modificher leur régime en calculant des pensions sur la base des gains ultimes ou une formule équivalente, de

2. que cette majoration soit intégrée aux augmentations annuelles, de sorte que le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension soit atteint au moment où le niveau de cotisation totale de 8%

1. que le plateau établi par le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec (maximum des gains annuels ouvrant droit à pension), soit majoré de 50% de l'âge à équivaloir à une fois et demi le salaire moyen dans l'industrie, soit environ \$20,000 aux taux actuels, afin d'assurer aux travailleurs la meilleure protection possible contre l'inflation;

Le Comité recommande:

Le problème de l'inflation soulève certainement d'autres questions. Dans les circonstances actuelles, le montant maximum des cotisations qui peuvent être versées aux Régimes de pensions du Canada ou de rentes du Québec se situe encore au-dessous de la moyenne des salaires industriels qui s'élève à environ \$13,000 par an. En 1979, le plafond était de \$11,700. Il résulte que les pensions de retraite sont modiques et il serait souhaitable d'en relever sensiblement le plafond afin de protéger davantage les travailleurs contre la hausse des prix.

Le Comité a estimé que le maximum des gains ouverts droit à pension soit majoré de 50% pour atteindre environ \$20,000 aux actuels termes en vigueur.

compte de la hausse des prix à la consommation. L'indexation des pensions de retraite soulève de vives controverses, et de nombreuses sociétés privées ont élu la non-indexation des pensions de retraite versées par les caisses privées constitue un véritable scandale inflationniste. C'est ce qui explique en partie pourquoi le Comité favorise une plus grande participation aux régimes de retraite publics, le régime de pension aux régimes de retraite privés, le régime de pension au Québec.

La vie sont monnaie courante dans les conventions collectives, mais beaucoup moins dans les régimes de retraite. Les retraites des fonctionnaires sont complètement indexées, alors que ce n'est pas habituellement le cas dans le secteur privé. Les retraites que présente les employeurs privés sont rajustées de temps à autre, mais il est rare que ces modifications tiennent entièrement

Rétraite et contexte économique

Partie IV

5. que les prestations payables aux personnes qui cotisent au nouveau niveau soient calculées sur une base actuarielle pour tous les employés qui décident de prendre leur retraite avant que le nouveau niveau des pensions n'entre en vigueur;

6. que les Régimes de pensions du Canada ou de rentes du Québec élargissent intégralement les options privées en vigueur, au choix de l'employeur ou de mes employés;

7. que l'on permette l'attribution rapide de la quote-part patronale, par exemple après un an, pour les pensionnements versés par le Gouvernement fédéral et que l'on insiste pour que les provinces fassent de même dans leur sphère de compétence;

8. que les cotisants au Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec soient en principe autorisés, si l'ils le veulent, à toucher une pension à partir de 60 ans.

en vigueur;

4. que les augmentations des prestations versées dans le cadre du Régime de pensions du Canada ou de ren-
tes du Québec soient échelonnées sur cinq ans à partir
de la fin de l'année où le nouveau niveau de 8% entre

supérieurs au minimum requis!

3. que l'employé soit autorisé à un droit de pension au nouveau niveau, s'il se charge à la fois de sa quote-part et de celle de son employeur, pour toute période antérieure à l'introduction des nouveaux taux de cotisa-

tion, sans jamais remonter au-delà du 1er janvier 1966 et à condition, d'avoir disposé à l'époque de revenus

élimination de la différence totale de 4.4%;

2. que, vu les lacunes des régimes privés, les cotisa-
tions versées dans le cadre du régime de pensions du
Canada ou de rentes du Québec soient portées à 8%, à
raison de 4% pour l'employé, de 4% pour l'employeur
et de 8% pour les travailleurs indépendants au lieu des
3,6% qui représentent le niveau global actuel. Cette
recommandation entraînera une augmentation an-
nuelle de 2,2% de l'ensemblle des cotisations pendant 2
ans. Cela vaut dire que l'employeur et l'employé vont
cotiser à raison de 1,1% de plus chaque année. Il s'agit d'u

1. que, pour toutes les personnes âgées de 65 ans et plus, aucune mesure ne vienne porter atteinte aux droits et aux prestations qu'elles reçoivent à l'heure actuelle;

Le Comite recommande:

ou de rentes du Québec comporte néanmoins une faille fondamentale : le montant de la pension de retraite maximales s'élève à \$218.06 par mois, et nombre de travailleurs n'autorent pas eu un traitement suffisant ou n'auront pas cotisé suffisamment longtemps pour les percevoir. Le Comité propose essentiellement de réévaluer les cotisations au régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec pour les porter à 8%, la moitié proposée par les employeurs et l'autre de l'employé. Pour chacun, l'augmentation serait donc de 2.2%, établie sur deux ans. Le relevage des cotisations de 3.6% à 8% devrait permettre approximativement de doubler les prestations actuelles. À titre de comparaison, il est intéressant de noter que les prélevements de sécurité sociale aux États-Unis se situent entre 6 et 7% tant pour les employés que pour les employeurs, ce qui fait un total supérieur de 13 et 14%.

Les régimes de retraite privés au Canada présentent par contre plusieurs lacunes, la principale étant qu'ils assurent qu'une garantie limitée. En règle générale, ils ne sont pas indexés bien qu'un certain nombre d'entre eux prévoient certains rajustements. Un pourcentage important d'employés prennent leur retraite sans avoir de pension de retraite privée ou en ayant une très petite. Même lorsqu'ils y ont droit, l'absence de toute clause d'indemnisation entraîne une diminution de la valeur de ces pensions du fait de l'inflation.

Le Canada possède un régime général de sécurité sociale qui permet d'assurer un soutien de revenu aux personnes âgées. La Sécurité de la vieillesse en est l'élément le mieux connu. Elle est versée à toute personne de 60 à 64 ans dont le conjoint reçoit la pension de sécurité de la vieillesse bien que pour y avoir droit, il faille ne pas disposer d'un revenu supérieur à une somme donnée. Un certain nombre de provinces versent un autre supplément qui est versé à toute personne âgée moyens d'existence. L'allocation payable au conjoint est revue à certaines conditions quant à leur lieu de résidence. À cette pension viennent s'ajouter le Supplément de 65 ans ou plus, les bénéficiaires devant toutefois se constituer à certaines conditions devant à leur tour faire face à l'augmentation de revenu garantie dans tous ceux qui ont de faibles revenus garantis à tous ceux qui ont de faibles revenus de sécurité de la vieillesse et toutefois se constituent à certaines conditions devant à leur tour faire face à l'augmentation de revenu garantie dans tous ceux qui ont de faibles revenus de sécurité de la vieillesse. Ces prestations fédérales et provinciales sont dans la plupart des cas de l'ordre de \$300 à \$400 par mois pour les personnes seules et de \$600 à \$700 par mois pour les couples mariés. Il est important de signaler que les versements sont indexés tous les trimestres,

Le revenu des personnes âgées

Partie III

personnes âgées.

3. que des organismes administratifs appropriés soient créés aux niveaux fédéral, provincial et municipal afin d'organiser et de coordonner les programmes indispensables pour faire face à l'augmentation des demandes sociales et institutionnelles de la population âgée dans les domaines des transports, des services ménagers, des établissements d'hébergement et de soins et dans tous les domaines qui intéressent les services sociaux et culturels.

4. que aux personnes âgées à charge:

2. que dans cette élaboration de politique, on veille à prévenir les problèmes d'adaptation; l'avancée à tous les niveaux de gouvernement de façon XXI^e siècle, une politique soit élaborée longtemps à du nombre des personnes de 65 ans et plus au début du siècle qui résultera de la très forte augmentation des secteurs comme l'éducation, par suite de la diminution de la population jeune à charge, servent à combler tout à ce que les économies réalisées dans des avantages tout à ce que les économies réalisées dans des organismes administratifs appropriés soient créées aux niveaux fédéral, provincial et municipal afin d'organiser et de coordonner les programmes indispensables pour faire face à l'augmentation des demandes sociales et institutionnelles de la population âgée dans les domaines des transports, des services ménagers, des établissements d'hébergement et de soins et dans tous les domaines qui intéressent les services sociaux et culturels.

1. qu'etant donné les profonds changements institu-

lissement de la population canadienne. Voit partager les inquiétudes exprimées quant au vieillissement du prochain siècle. Le Comité n'a donc pas estimé de la population totale diminuera en fait au moins jusqu'au milieu de l'année à charge, tant jeune qu'âgée, par rapport à la population à ils représentent. C'est pourquoi le taux de la population (0 à 17 ans) est par conséquent, de la charge moyenne (0 à 17 ans). Il en est qui craignent que la sécurité sociale et les autres frais liés à la prise en charge de tous ces vétérans soit égale à celle des personnes actives (18 à 64 ans).

Il est intéressant de voir que la population de 65 ans et plus pour deux personnes devrait atteindre 6 à 8 millions. On pourra donc alors après la Seconde Guerre mondiale auront 65 ans. Et d'ici quelques années plus tard lorsque les bébés nés peu 2001, l'augmentation sera cependant plus prononcée 50 ans, le nombre des personnes ayant 65 ans ou plus que celles nées après la Seconde Guerre mondiale auront 65 ans. Et d'ici 2001, l'augmentation sera cependant plus prononcée 50 ans, le nombre des personnes ayant 65 ans ou plus pour deux personnes actives (18 à 64 ans).

Les tendances démographiques

Partie II

5. qu'on fasse adopter le plus tot possible des modifications à la législation fédérale et provinciale des droits de la personne afin de réduire au minimum les possibilités de discrimination fondée sur l'âge.

4. que la politique de la retraite facultative devienne la norme dans le secteur public et dans l'entreprise privée; de retraite des employés et autres régimes semblables; sur l'âge, pour tenir compte des modalités des régimes

Une chose est certaine. D'innumérables études scientifiques indiquent que les capacités physiques et mentales des individus ne subissent aucun changement radical lorsqu'ils atteignent 65 ans. Certains se laissent aller bien avant, alors que d'autres restent vigoureux et actifs jusqu'à un âge avancé. Par contre, il existe naturellement des individualités, bien que ce soit rare, qui sont déclinées à 65 ans. Il existe également des raisons médicales, bien que ce soit rare, qui sont déclinées à 65 ans. Ces dernières sont toutefois rares et peuvent donc travailler aussi bien que des personnes plus jeunes.

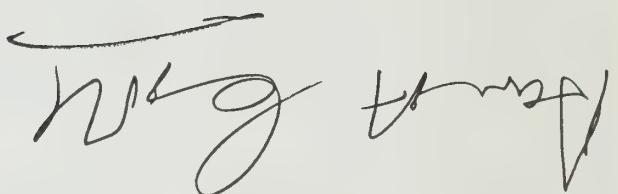
Il en existe cependant d'autres qui veulent à tout prix prendre leur retraite à 65 ans ou moins. Le travail qu'ils font les soumet à des tensions d'ordre psychique ou physique et ils ont envie de se reposer; d'autres s'en-roulent peut-être si leur travail a un caractère routinier. D'autres encore désirent consacrer plus de temps à leurs loisirs ou veulent entamer une nouvelle carrière.

Mais il faut savoir avant tout si ils disposent d'une retraite ou d'économies suffisantes leur permettant de vivre de façon aisée. Nombreux sont ceux qui, lorsqu'ils

La retraite n'est pas chose commune jadis, surtout pour ceux qui vivent de la terre. Les agriculteurs traditionnels jusqu'à ce que le déclin de leurs forces ou la maladie les force à cesser tout travail, et il en allait pratiquement de même pour ceux qui travaillent dans d'autres secteurs. Au Canada, nombreux étaient ceux qui ne bénéficiaient d'aucune pension de retraite et qui ne bénéficiaient d'aucune pension de retraite et qui n'avaient jusqu'à ce que le déclin de leurs forces ou la maladie les force à cesser tout travail, et il en allait pratiquement de même pour ceux qui travaillent dans d'autres secteurs. Au Canada, nombreux étaient ceux qui ne bénéficiaient d'aucune pension de retraite et qui n'avaient jusqu'à ce que la loi sur la sécurité sociale fût adoptée. En années 30 devient cependant changer ce tableau. Les perspectives de l'hospice n'étaient jamais très éloignées. Les raisons notammement de l'adoption, au milieu de la dépression, d'une législation sur la sécurité sociale aux États-Unis, il était devenu de plus en plus admis au Canada que la retraite soit fixée vers 65 ans. Il n'existe bien entendu aucun texte de loi obligeant un employé à prendre sa retraite à cet âge, mais la pratique en était devenue courante dans beaucoup de sociétés et d'organisations d'Etat. D'autre part, il arrivait que la retraite obligatoire à 65 ans fasse partie intégrante d'un régime de retraite et de revenus alors automatisée. La retraite obligatoire pose donc des questions d'ordre théorique de nature à être posées à toute personne qui a atteint l'âge de 65 ans.

La retraite

31 octobre 1979
 Le Président,
 David A. Croll



Le Sénat crée, à la fin de 1977, un comité spécial d'enquête chargé d'étudier les politiques relatives à la retraite au Canada. Ce comité s'est penché sur les problèmes découlant de la retraite obligatoire, souvent fixée à 65 ans, et plus particulièrement sur les revenus des retraités. C'est ainsi qu'il a été amené à étudier les régressions de retraite tant publics que privés. Il s'est beaucoup arrêté sur les conséquences de l'inflation. Le Comité ainsi que sur les répercussions de l'inflation. Le Comité publie son rapport intitulé Retraite sans douleur environ deux ans après sa création. On peut se procurer ce rapport dans toutes les bibliothèques.

Le Comité a estimé que nombreux seraient ceux qui auraient pas le temps de lire le rapport dans son intégralité, mais qui s'intéresseraient néanmoins à ses conclusions. C'est dans cette optique que la présente brochure a été rédigée. Elle renferme un résumé des recommandations du Comité. Un nombre de toutes les recommandations du Comité. Un nombre de recommandes qui figurent dans le rapport intégral ainsi que toutes les politiques relatives à l'âge de la retraite, le limite d'exemplaires sera envoyé à toute personne qui en fera la demande au greffier du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, le

ISBN 0-662-50624-3

N° de cat. YC 2-304/5-01-1

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1979

La Rettarate: Politiques, pensions, propositions

Points saillants du Rapport du
Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives
à l'âge de la retraite intitulé *Retraite sans douleur*

E.M.27-7-85

